

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT. VARIA INTRA FINANCE CABANG LAMPUNG**

***RELATIONSHIP OF JOB DISCIPLINE WITH EMPLOYEE
PERFORMANCE AT PT. VARIA INTRA FINANCE
BRANCH LAMPUNG***

Kuntum Vuspasari

**Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Bandar Lampung
Jl. ZA. Pagar Alam No. 26 Labuhan Ratu Bandar Lampung 35142.Tel.0721-701979
Fax.0721-701463**

ABSTRACT

PT. Varia Intra Finance engaged in vehicle leasing KTM Brand Lampung Province facing the problem of low levels of labor discipline and a level of performance. The purpose of this study is to determine whether there is a relationship between the job discipline with employee performance PT. Varia Intra Finance Branch Lampung. This research uses descriptive method, Library Research and Field Research, and data collection techniques of observation, interviews, questionnaires, and documentation. This study is a population and employs 31 people as respondents. In conducting the analysis used qualitative and quantitative methods of analysis. Formula used in the quantitative analysis Product Moment Correlation and t-test. Based on the results of the qualitative analysis it can be concluded that the response of employees to work discipline is low. It can be seen from the results that 23% of respondents answering high, 32% moderate, 45% said low. Responses also employee performance in the category of low rate of 19% said the performance was already high, and 29% moderate, and 52% said low. Based on the results of quantitative analysis Product Moment Correlation obtained value of $r = 0.802$, further consultation with the r-table at $n = 31$, significant at the 95% level ($\alpha = 5\%$) results obtained r-table 0.355, mean-count $r > r$ -table. This means that there is a relationship between the discipline of working with employee performance. To determine the degree of closeness of relationship can be seen table interpretation, $r = 0.802$ lies between 0.800 to 0.1000, which means having a high influence. From the calculation results obtained by t-value = 7.228 and t-table = 2.048 at $n = 31$, $d = 31 - 2 = 29$ and with a significant level of 95% ($\alpha = 5\%$), mean 7.228 t count $> t$ 2.048-table, meaning H_a accepted. This suggests that there is a strong and positive relationship between the disciplines of work and employee performance. Thus the hypothesis that Job Discipline has to do with the performance of the employees of PT. Varia Intra Finance Branch Lampung is acceptable.

Keyword: Discipline Work, Employee Performance, Performance Appraisal.

ABSTRAK

PT. Varia Intra Finance yang bergerak di bidang leasing kendaraan bermotor merk KTM di Provinsi Lampung menghadapi masalah rendahnya tingkat disiplin kerja dan a tingkat kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah ada hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT. Varia Intra Finance Cabang Lampung. Penelitian ini menggunakan metode Deskriptif dengan jenis penelitian *Library Research* dan *Field Research* serta menggunakan teknik pengumpulan data observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Penelitian ini merupakan penelitian populasi dengan jumlah karyawan 31 orang sebagai responden. Dalam melakukan analisis digunakan metode analisis kualitatif dan kuantitatif. Dalam analisis kuantitatif digunakan rumus Korelasi Product Moment dan Uji-t. Berdasarkan hasil analisis kualitatif dapat disimpulkan bahwa respon karyawan terhadap disiplin kerja masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari hasil jawaban responden yakni 23% menjawab tinggi, 32% sedang, 45% menjawab rendah. Respon karyawan terhadap kinerja juga dalam kategori rendah yaitu 19% menyatakan kinerja sudah tinggi, dan 29% sedang, dan 52% menyatakan rendah. Berdasarkan hasil analisis kuantitatif dengan Korelasi Product Moment diperoleh nilai $r = 0,802$, selanjutnya dikonsultasikan dengan r-tabel pada $n = 31$, pada taraf signifikan 95% ($\alpha = 5\%$) diperoleh hasil r-tabel 0,355, berarti r-hitung > r-tabel. Ini berarti ada hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan dapat dilihat tabel interpretasi, $r = 0,802$ terletak antara 0,800 – 0,1000 yang berarti mempunyai pengaruh yang tinggi. Dari hasil perhitungan Uji-t diperoleh t-hitung = 7,228 dan t-tabel = 2,048 pada $n = 31$, d.b = $31 - 2 = 29$ dan dengan tingkat signifikan 95% ($\alpha = 5\%$), berarti t-hitung 7,228 > t-tabel 2,048, berarti H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat dan positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja ada hubungannya dengan kinerja karyawan PT. Varia Intra Finance Cabang Lampung dapat diterima.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Penilaian Kinerja.

PENDAHULUAN

Pada dasarnya setiap perusahaan atau organisasi didirikan mempunyai suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan perusahaan akan tercapai bila adanya faktor-faktor yang menunjang antara lain modal, peralatan, sumber daya alam dan sumber daya manusia yang ada. Dalam hal ini adalah tenaga kerja atau karyawan yang merencanakan mengorganisasikan dan juga melaksanakan kegiatan yang ada dalam perusahaan. Tenaga kerja atau karyawan

yang merupakan salah satu unsur yang memegang peranan penting secara langsung turut serta dalam beroperasi dan juga berprestasinya suatu perusahaan.

Walaupun sumber daya alam dan modal tersedia cukup banyak tetapi faktor manusia dalam hal ini tenaga kerja atau karyawan perusahaan tidak memiliki keahlian dan keterampilan dalam mengolah sumber daya alam dan peralatan tersebut menjadi hal yang tidak bermanfaat secara nyata maka tidak akan menjamin keberhasilan suatu

perusahaan. Karena itu tenaga kerja yang terampil dan ahli diperlukan dan juga semangat yang tinggi agar dapat berdaya guna dan berhasil guna. Dengan kata lain dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat dilakukan secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Setiap pimpinan perusahaan tentu dan pasti menginginkan produktivitas yang tinggi dari karyawannya, karena dengan suatu kinerja yang tinggi atau baik maka tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai.

Disiplin kerja yang tinggi dan optimal merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan langsung atau tidak langsung. Dengan disiplin kerja yang tinggi akan membuat karyawan bekerja lebih giat dan menjiwai pekerjaannya yang pada akhirnya akan dapat menjadi karyawan yang tangguh dan bermutu serta mampu melaksanakan tugas atau kegiatan dengan baik yang pada gilirannya akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Dengan demikian dapat diketahui bahwa salah satu kunci keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam menjalankan dan mengembangkan usahanya adalah dengan cara meningkatkan kinerja karyawannya melalui peningkatan disiplin kerja.

Setiap perusahaan mengharapkan kinerja karyawannya dapat meningkat. Kinerja yang baik dapat menciptakan prestasi, kualitas kerja, kuantitas kerja, serta konsistensi karyawan. Kinerja berhubungan erat dengan disiplin kerja karyawan pada PT. Varia Intra Finance Cabang Lampung yang bergerak bidang leasing atau pembiayaan sepeda motor khusus Merk KTM yang dalam melakukan operasionalnya terdiri dari

sumber daya manusia. Adapun rincian jumlah karyawan dapat dilihat pada Tabel 1. Untuk melihat tingkat disiplin kerja, salah satu tolak ukurnya adalah tingkat absensi karyawan yang dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 1. Jumlah Karyawan PT. Varia Intra Finance Cabang Lampung

No	Keterangan	Jumlah (Orang)
1	Kepala Cabang	1
2	Koordinator	3
3	Administrasi	10
4	Collector	5
5	Staff Layanan	10
6	Surveyor	2
Jumlah		31

Sumber : PT. Varia Intra Finance
Cab. Lampung, 2010

Data absensi karyawan PT. Varia Intra Finance Cabang Lampung Tahun 2009 dapat dilihat pada Tabel 2 dengan rata-rata tingkat absensi sebesar 3,39% per bulan. Dengan rumus Tingkat Absensi adalah jumlah absensi dibagi hari kerja dikalikan dengan seratus kemudian dibagi dengan jumlah karyawan keseluruhan. Data diatas menunjukkan tingkat absensi karyawan terbilang tinggi karena perusahaan memberikan toleransi absensi sebesar 2,50%. Tingkat absensi dengan rata-rata perbulan sebesar 3,39% tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan pada PT. Varia Intra Finance Cabang Lampung rendah.

Tabel 2. Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Varia Intra Finance Cabang Lampung Tahun 2009.

Bulan	Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi
Januari	25	31	27	3,48
Februari	24	31	26	3,49
Maret	24	31	29	3,90
April	25	31	24	3,10
Mei	24	31	21	2,82
Juni	26	31	30	3,72
Juli	26	31	23	2,85
Agustus	25	31	24	3,10
September	20	31	30	4,84
Oktober	27	31	22	2,63
November	24	31	26	3,49
Desember	25	31	25	3,23
Rata-Rata	25	31	25,58	3,39

Sumber : PT. Varia Intra Finance Cab. Lampung, 2010

Adapun data tentang kinerja karyawan di perusahaan ini ditunjukkan dengan realisasi pembayaran konsumen yang dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Target Realisasi Pembayaran Angsuran Konsumen Pada PT. Varia Intra Finance Cabang Lampung Tahun 2009.

Bulan	Target Pembayaran (Rp)	Realisasi Pembayaran (Rp)	Belum Terbayar (Rp)	Persentase Realisasi Pemby.(%)	Persentase Belun Terbayar (%)
Januari	588.480.410	584.051.420	4.428.990	99,25	0,75
Februari	594.261.800	588.798.610	5.463.190	99,08	0,92
Maret	626.125.510	620.433.060	5.692.450	99,09	0,91
April	636.450.290	630.077.080	6.373.210	99,00	1,00
Mei	679.206.400	672.391.170	6.815.230	99,00	1,00
Juni	726.849.210	719.196.270	7.652.940	98,95	1,05
Juli	798.263.580	789.137.070	9.126.510	98,86	1,14
Agustus	821.645.490	810.632.850	11.012.640	98,66	1,34
September	821.645.490	809.139.310	12.506.180	98,48	1,52
Oktober	864.297.500	850.270.690	14.026.810	98,38	1,62
November	893.649.820	879.055.320	14.594.500	98,37	1,63
Desember	900.000.000	870.538.000	29.462.000	96,73	3,27
Rata-rata	745.906.292	735.310.071	10.596.221	98,65	1,35

Sumber : PT. Varia Intra Finance Cab. Lampung, 2010

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa persentase realisasi pembayaran angsuran konsumen mengalami penurunan dengan persentase realisasi pembayaran rata-rata sebesar 98,65%. Pada bulan pertama persentase realisasi pembayaran mencapai 99,25%, namun pada bulan-bulan berikutnya bahkan sampai dengan bulan terakhir tahun 2009 terus menurun. Begitu pula dengan persentase angsuran yang belum terbayar naik dengan rata-rata 1,35%. Dengan demikian pencapaian target ini rendah dengan kata lain belum mencapai target. Rendahnya persentase realisasi pembayaran ini merupakan salah satu tolak ukur bahwa kinerja karyawan rendah. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan PT. Varia Intra Finance Cabang Lampung menurun.

Masalah yang ada pada perusahaan : 1) Rendahnya disiplin kerja karyawan yang ditunjukkan dengan tingkat absensi sebesar 3,39% lebih besar dari standar perusahaan sebesar 2,50%, 2) Rendahnya Kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan persentase realisasi pembayaran yang mengalami penurunan dengan rata-rata 98,68%. Berdasarkan masalah diatas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: Apakah ada hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Varia Intra Finance Cabang Lampung. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kinerja dengan disiplin kerja karyawan PT. Varia Intra Finance Cabang Lampung.

Kerangka Pemikiran. Pendayagunaan Sumber Daya Manusia yang tepat dalam mengelola suatu organisasi atau perusahaan menjadi salah satu faktor penentu bagi kelangsungan hidup perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor produksi yang berharga bagi perusahaan dan harus dibina agar dapat berprestasi.

Konsep Disiplin Kerja. Menurut Ensiklopedia Administrasi (1981 : 96) disiplin dirumuskan sebagai berikut: “Suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung di dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan senang hati.” Kedisiplinan kerja merupakan fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia dan mempunyai peranan terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat ,yang optimal. Dalam disiplin kerja dituntut adanya kesanggupan untuk menghayati aturan hukum dan tata tertib sehingga sadar akan melaksanakan dan mentaatinya. Disiplin kerja baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja dan semangat kerja yang mendukung terwujudnya tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat.

Kedisiplinan kerja menurut Malayu SP. Hasibuan (2003 : 212) didasari oleh : 1) Kesadaran, 2) Kesediaan, 3) Sukarela, dan 4) Tepat waktu. Sedangkan Rivai Veithzal (2004 : 449) menjelaskan seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika: (1) Konsisten; (2) Konsekuen, (3) Taat Azas, (4) Bertanggung jawab, (5) Tidak pernah terlambat, dan (6) Tertib/ teratur kerja. Untuk menegakkan kedisiplinan dalam suatu perusahaan, perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Alex S. Nitisemito (1992 : 207) mendefinisikan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah : a) Kesejahteraan Karyawan, b) Ancaman, c) Teladan Pimpinan, d) Ketegasan, e) Tujuan dan Kemampuan Karyawan.

Konsep Kinerja. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Definisi kinerja menurut Faustino C. Gomes (2001: 135) adalah: “ Catatan atas

hasil kerja sesuai dengan fungsi dan tugasnya dalam batas waktu yang ditentukan”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2004: 67): “ Menggunakan istilah yang sama antara kinerja dengan prestasi kerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”. Kinerja juga diartikan sebagai kemampuan atau kecakapan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dibebankan perusahaan kepadanya. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (1996: 503) dikemukakan arti kinerja yaitu: 1) Sesuatu yang dicapai, 2) Prestasi yang diperlihatkan, 3) Kemampuan bekerja.

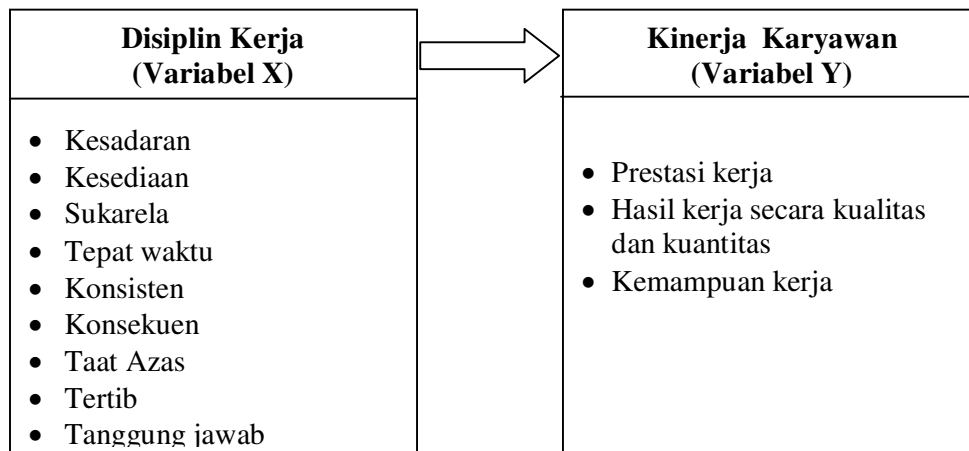
Untuk mengukur kinerja seseorang dapat tampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari dan dapat juga kinerja tersebut hanya merupakan sebagian dari kemampuan kerja sesungguhnya yang dimiliki oleh seorang karyawan. Dari sini dapat dikatakan bahwa kinerja adalah kemampuan kerja yang tampak dalam situasi kerja sehari-hari oleh sebab itu, kinerja dapat diukur dengan mengobservasi karyawan pada saat bekerja sehari-hari. Aspek-aspek penilaian kinerja yang dapat diterapkan menurut John Supranto (1996 : 104) adalah: “: Prestasi kerja, rasa tanggung jawab, kesetiaan dan pengabdian, prakarsa, kejujuran, disiplin, kerjasama, kepemimpinan”. Aspek-aspek yang dinilai tersebut pada dasarnya masih dapat membantu/memudahkan dalam pelaksanaan penilaian. Misalnya aspek prestasi kerja dapat diperinci menjadi kualitas pekerjaan, kemampuan bekerja sendiri, pemahaman dan pengenalan pekerjaan,

kemampuan memecahkan permasalahan yang dicapai oleh karyawan.

Adapun kriteria dalam penilaian kinerja menurut Sedarmayanti, 2007: 269) antara lain didasarkan penilaian terhadap aspek berikut ini : 1) Kesetiaan, 2) Prestasi kerja, 3) Tanggung jawab, 4) Ketaatan, 5) Kejujuran, 6) Kerjasama, 7) Prakarsa, 8) Kepemimpinan. Pada umumnya kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang dari tingkah lakunya. Biasanya orang yang tingkat kerjanya tinggi disebut orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau berkinerja rendah. Orang yang berkinerja rendah dapat menyebabkan pekerjaannya kurang atau tidak memuaskan, dapat diartikan juga bahwa karyawan yang mempunyai kinerja baik disebut juga berproduktivitas tinggi.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan menurut Pandji Anoraga (1997: 791) : 1) Motivasi, 2) Pendidikan, 3) Disiplin kerja, 4) Keterampilan, 5) Sikap etika kerja, 6) Gizi dan kesehatan, 7) Tingkat penghasilan, 8) Lingkungan kerja dan iklim kerja, 9) Teknologi, 10) Sarana produksi, 11) Jaminan sosial, 12) Kepemimpinan, 13) Kesempatan berprestasi. Karena produktivitas kerja ini identik dengan kinerja maka faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja juga akan berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan kerangka pemikiran teoritis di atas maka dapatlah digambarkan paradigma penelitian pada Gambar 1.



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Berdasarkan latar belakang kerangka pemikiran dan permasalahan yang ada maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Disiplin Kerja ada hubungannya dengan Kinerja Karyawan PT. Varia Intra Finance Cabang Lampung.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian yang digunakan adalah Metode Deskriptif yaitu cara pemecahan masalah dengan cara menggambarkan atau melukiskan fenomena, keadaan, peristiwa atau sesuatu yang sedang berlangsung pada saat sekarang berdasarkan pada fakta-fakta yang tampak sebagaimana adanya. Jenis Penelitian yang digunakan. 1) Penelitian Pustaka (*Library Research*), penelitian dengan menggunakan buku-buku literatur dan tulisan-tulisan yang ada hubungannya dengan penelitian ini. 2) Penelitian Lapangan (*Field Research*), dilakukan dengan mengadakan penelitian langsung pada PT. Varia Intra Finance Cabang Lampung guna memperoleh data yang

dapat digunakan untuk menjawab dan memecahkan permasalahan.

Teknik Pengumpulan Data yang digunakan adalah: Observasi, yaitu mengadakan pengamatan secara langsung pada bagian administrasi kredit/kasir perihal pelunasan konsumen yang dilakukan pada PT. Varia Intra Finance Cabang Lampung, untuk memperoleh data berapa banyak tunggakan konsumen sepanjang tahun 2009; Wawancara, yaitu mengadakan tanya jawab langsung kepada karyawan yang menangani masalah pembayaran dari konsumen secara langsung pada PT. Varia Intra Finance Cabang Lampung untuk memperoleh data tentang bagaimana cara pembayaran angsuran oleh konsumen; Kuesioner, yaitu memberikan angket tertulis yang berisikan 10 buah pertanyaan dari masing-masing variabel untuk mendapatkan informasi dari karyawan PT. Varia Intra Finance untuk memperoleh data yang berhubungan dengan disiplin kerja serta kinerja karyawan; dan Dokumentasi, yaitu metode pengumpulan data melalui pencatatan terhadap laporan-laporan, arsip-arsip, catatan mengenai rekapan absensi karyawan selama tahun 2009, data pelunasan dan data tunggakan

konsumen pada PT. Varia Intra Finance Cabang Lampung.

Jenis dan sumber Data yang digunakan adalah: Data Primer, yaitu yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian (PT. Varia Intra Finance Cabang Lampung) untuk mengetahui secara objektif keadaan bagaimana pelaksanaan disiplin kerja dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja karyawan dan Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung baik dari literatur – literatur ataupun dari dokumen–dokumen tertulis yang berkaitan dengan Disiplin kerja dan Kinerja Karyawan.

Variabel Penelitian. Sesuai dengan judul penelitian ini maka terdapat 2 (dua) variabel yang diteliti yaitu variabel bebas (*independent variable*) adalah gejala faktor atau unsur yang menentukan atau mempengaruhi munculnya gejala faktor lainnya yang disebut faktor terikat (X) yaitu Disiplin Kerja serta variabel terikat (*dependent variable*) adalah gejala atau faktor unsur yang ada atau muncul berubah karena ditentukan atau dipengaruhi oleh faktor lain (Y) yaitu Kinerja.

Operasionalisasi Variabel. Disiplin Kerja, merupakan suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung di dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan senang hati. Kinerja, merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling. “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. (Sugiyono, 2005: 72). Populasi adalah

totalitas dari semua atau sekumpulan nilai subyek atau individu yang akan diteliti baik yang berupa hasil perhitungan atau pengukuran yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif yang memiliki karakteristik tertentu jelas dan lengkap. Adapun yang menjadi populasi dari penelitian adalah seluruh karyawan pada PT. Varia Intra Finance Sub Cabang Lampung yang berjumlah 31 Orang. “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. (Sugiono, 2005: 73). Menurut Istijanto (2006: 109): ” Sampel adalah merupakan bagian yang diambil dari populasi”. Pengambilan sampel menurut Suharsimi Arikunto (2002 : 107): “ Apabila subyek penelitian kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi dan apabila jumlah subyeknya lebih besar atau di atas 100 maka dapat diambil antara 10 % sampai 15 % atau 20 % sampai 25 %”. Berdasarkan pendapat tersebut diatas dikarenakan jumlah populasi karyawan kurang dari 100 maka dalam penelitian merupakan penelitian populasi yang dilakukan dengan menetapkan seluruh karyawan yang berjumlah 31 orang sebagai responden penelitian.

Metode Analisis. Metode Analisis yang digunakan adalah Metode Analisis Kualitatif dan Kuantitatif. Metode Analisis kualitatif adalah metode analisis yang digunakan untuk melakukan analisis data dengan pendekatan teori yang berhubungan dengan disiplin kerja dan kinerja karyawan berdasarkan jawaban dari responden melalui kuesioner yang disebarikan atau menginterpretasikan jawaban responden melalui tabulasi data. Metode analisis kuantitatif adalah metode analisis yang dilakukan dengan perhitungan serta menggunakan alat-alat yang bersifat kuantitatif seperti rumus-rumus dan model-model. Dalam analisis ini digunakan rumus *Korelasi Product Moment* yaitu rumus yang digunakan untuk mengetahui besarnya kekuatan

dan sifat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan dan Uji-t untuk menguji hipotesis.

Korelasi Product Moment, dapat dicari dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi X dan Y
X = Disiplin Kerja (variabel bebas)
Y = Kinerja (variabel terikat)
n = Responden
(Suharsimi Arikunto, 2002 ; 243)

Untuk melakukan analisis korelasi product moment diperlukan data yang akan diperoleh dengan cara membagikan kuesioner pada responden dengan 3 alternatif jawaban yaitu a, b, c, Jawaban tersebut diberi skor sebagai berikut : alternatif jawaban a diberi skor 3, alternatif jawaban b diberi skor 2, alternatif jawaban c diberi skor 1

Untuk mengetahui besarnya kekuatan hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan digunakan Kriteria Pedoman Interpretasi Koefisien sebagai berikut:

Interpretasi	Interval
Sangat Lemah	0,00 - 0,200
Lemah	0,200 - 0,400
Cukup	0,400 - 0,600
Kuat	0,600 - 0,800
Sangat Kuat	0,800 - 1,000

Uji-t, untuk menguji hipotesis apakah hipotesis yang diajukan bahwa Disiplin Kerja ada hubungannya dengan Kinerja Karyawan PT. Varia Intra Finance Cabang Lampung diterima atau ditolak. Nilai t-

hitung dapat dicari dengan rumus sebagai berikut :

$$t = r \sqrt{\frac{n - 2}{1 - r^2}}$$

Keterangan:

t = Pengujian koefisien korelasi
r = Korelasi
n = Jumlah sampel

Selanjutnya nilai t hitung dikonsultasikan dengan t tabel pada n = 31 pada tingkat signifikan 95 %. Adapun kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

Jika nilai t hitung > t tabel, maka H_a diterima dan H_o ditolak dan jika nilai t hitung < t tabel, maka H_o diterima dan H_a ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Kualitatif. Setelah diadakan pengumpulan data dari responden yang berjumlah 31 orang karyawan berdasarkan pada penyebaran angket, maka dilakukan tabulasi data dan penggolongan data. Menurut Sutrisno Hadi (2001 : 25), cara penggolongan data tersebut adalah dengan menggunakan rumus interval yaitu :

$$I = \frac{Nt - Nr}{K}$$

Keterangan :

I = Interval
Nt = Nilai Skor Tertinggi
Nr = Nilai Skor Terendah
K = Kategori

Berdasarkan skor jawaban tentang disiplin kerja, maka hasil skornya dapat digolongkan

sebagai berikut : Skor Tertinggi = 30 dan Skor Terendah = 10, selanjutnya dapat dihitung Intervalnya sebagai berikut:

$$I = \frac{Nt - Nr}{K} = \frac{30 - 10}{3} = 6,67 = 7$$

Skor tentang disiplin kerja dibagi lagi menjadi 3 (tiga) kategori dengan ketentuan

Kelas Tinggi = 24 – 30

Kelas Sedang = 17 – 23

Kelas Rendah = 10 – 16

Untuk lebih jelasnya, tentang disiplin kerja dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Tanggapan responden terhadap Disiplin Kerja pada PT. Varia Intra Finance Cabang Lampung

No	Disiplin Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Tinggi (24 – 30)	7	23
2	Sedang (17 – 23)	10	32
3	Rendah (10 – 16)	14	45
Jumlah		31	100

Sumber : Data diolah, 2010

Berdasarkan Tabel di atas, didapat ketahui, dari sejumlah 31 orang karyawan pada PT. Varia Intra Finance Cabang Lampung yang menjadi responden penelitian yang menyatakan disiplin kerja tinggi untuk keseluruhan 10 pertanyaan berjumlah 7 orang atau 23 %, kemudian untuk jawaban dalam kategori sedang sebanyak 10 orang responden atau 32 % serta 14 orang atau 45 % responden yang menyatakan kurang baik atau rendah. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan pada PT. Varia Intra Finance Cabang Lampung berada pada kondisi rendah. Ini dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan yang cukup tinggi yang selalu melebihi batas toleransi yang diberikan oleh perusahaan. Dalam hal ini perusahaan sedapat mungkin untuk lebih memperhatikan masalah disiplin kerja karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan skor jawaban tentang kinerja karyawan, maka hasil skornya dapat digo-

longkan sebagai berikut : Skor Tertinggi = 30 dan Skor Terendah = 10, selanjutnya dapat dihitung Intervalnya sebagai berikut:

$$I = \frac{Nt - Nr}{K} = \frac{30 - 10}{3} = 6,67 = 7$$

Skor tentang kinerja dibagi lagi menjadi 3 (tiga) kategori dengan ketentuan:

Kelas Tinggi = 24 – 30

Kelas Sedang = 17 – 23

Kelas Rendah = 10 – 16

Untuk lebih jelasnya, tentang disiplin kerja dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Tanggapan Responden terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Varia Intra Finance Cabang Lampung

No	Kinerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Tinggi (24 – 30)	6	19
2	Sedang (17 – 23)	9	29
3	Rendah (10 – 16)	16	52
Jumlah		31	100

Sumber : Data diolah, 2010

Berdasarkan Tabel 5 di atas, dapat diketahui keadaan sebagai berikut : bahwa tanggapan responden terhadap kinerja yang masuk pada kategori tinggi sebanyak 6 orang atau 19 %. Sedangkan 9 orang atau 29 % menyatakan bahwa kinerja berada pada kategori sedang. Namun sebanyak 16 orang atau 52 % orang responden yang kinerjanya berada pada kriteria rendah. Oleh karena itu kebutuhan karyawan perlu diperhatikan oleh pimpinan atau manajer serta sistem penilaian kinerja karyawan sedapat mungkin haruslah bersifat objektif dan adil sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan perusahaan sehingga diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif.

Analisis Kuantitatif.

Korelasi Product Moment. Pertanyaan kepada responden terhadap tiap pertanyaan diberi alternatif jawaban dengan skor sebagai berikut : untuk jawaban a diberi skor = 3, untuk jawaban b diberi skor = 2, untuk jawaban c diberi skor = 1. Berdasarkan hasil kuesioner yang sudah ditabulasikan selanjutnya dibuat tabel kerja sebagai persiapan untuk menghitung koefisien *Korelasi Product Moment*. Dari hasil perhitungan tabel kerja dapat diketahui data sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\Sigma n &= 31 & \Sigma X &= 584 \\ \Sigma X^2 &= 11.590 & \Sigma Y &= 568 \\ \Sigma Y^2 &= 10.868 & \Sigma XY &= 11.118\end{aligned}$$

Data diatas selanjutnya dimasukkan dalam rumus koefisien korelasi product moment sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{31 \cdot 11.118 - 584 \cdot 568}{\sqrt{\{31(11.590) - (584)^2\} \{31(10.868) - (568)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{344.658 - 331.712}{\sqrt{\{359.290 - 341.056\} \{336.908 - 322.624\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{12.946}{(137,03) \cdot (119,51)}$$

$$r_{xy} = \frac{12.946}{16.137,44}$$

$$r_{xy} = 0,802$$

Dari hasil perhitungan product moment diperoleh nilai r sebesar 0,802 kemudian

untuk mengetahui apakah hasil tersebut mempunyai pengaruh erat atau tidak, maka nilai r (korelasi) dilihat tabel korelasi Product Moment, dengan nilai r tabel pada $n = 31$ untuk taraf signifikan 5 % dimana diperoleh hasil r tabel 5 % sebesar 0,355 pada $n = 31$. Dengan demikian maka r hitung $> r$ tabel yaitu $0,802 > 0,355$, berarti disiplin kerja dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang sangat kuat atau erat. Tingkat keeratan tersebut dapat diketahui dengan cara melihat tabel interpretasi, dimana $r = 0,802$ terletak antara 0,800 – 0,1000 yang berarti mempunyai pengaruh yang sangat kuat.

Interpretasi	Interval
Sangat Lemah	0,000 - 0,200
Lemah	0,200 - 0,400
Cukup	0,400 - 0,600
Kuat	0,600 - 0,800
Sangat Kuat	0,800 - 1,000

Dengan demikian ternyata antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang sangat kuat. Artinya terjadi hubungan searah antara dua variabel tersebut, apabila disiplin kerja dinaikkan maka akan terjadi pula peningkatan kinerja karyawan, sebaliknya jika terjadi penurunan disiplin kerja maka kinerja karyawan juga akan menurun.

Uji-t. Untuk mengadakan pengujian terhadap hipotesis dipergunakan rumus uji t , sebagai berikut :

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

$$t = 0,802 \sqrt{\frac{31-2}{1-(0,802)^2}}$$

$$t = 0,802 \sqrt{\frac{29}{1-0,643}}$$

$$t = 0,802 \sqrt{\frac{29}{0,357}}$$

$$t = (0,802).(9,013)$$

$$t = 7,228$$

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa t -hitung sebesar 7,228 dan t -tabel sebesar 2,048 apabila dikonsultasikan dengan nilai t -tabel pada $n=31$ dan $d.b = 31 - 2 = 29$ serta pada signifikan 95% ($\alpha = 5 \%$), maka ternyata t -hitung lebih besar dari pada t -tabel atau $7,228 > 2,048$, berarti H_0 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat dan positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT. Varia Intra Finance Cabang Lampung. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja ada hubungannya dengan kinerja karyawan PT. Varia Intra Finance Cabang Lampung dapat diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis kualitatif dapat disimpulkan bahwa respon karyawan terhadap disiplin masih rendah, hal ini terlihat dari hasil jawaban dari seluruh responden yaitu 31 orang yang menjawab tinggi berjumlah 7 orang atau 23% dan yang menjawab sedang sebanyak 10 orang atau 32% dan sebanyak 14 orang atau 45% jawaban dengan kategori rendah. Sementara respon karyawan terhadap kinerja juga termasuk pada kategori rendah yaitu sebanyak 6 orang atau sebesar 19% menyatakan kinerja sudah tinggi, dan yang menjawab kategori sedang 9 orang atau 29%, namun 16 orang atau 52% responden yang menyatakan bahwa kinerja berada dalam kategori rendah.

Berdasarkan hasil analisis kuantitatif dengan rumus koefisien korelasi product moment ($r = 0,802$) artinya antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Varia Intra Finance Cabang Lampung terdapat hubungan yang tinggi, hal ini dapat diketahui berdasarkan hasil pembahasan dengan membuat analisis korelasi product moment dimana hasil yang diperoleh adalah r hitung sebesar 0,802 dengan r tabel pada taraf signifikan 5% sebesar 0,355 untuk $n = 31$.

Berdasarkan hasil perhitungan Uji-t di peroleh t -hitung sebesar 7,228 bila dibandingkan dengan t -tabel pada taraf signifikan

95% ($\alpha = 5\%$) dengan derajat kebebasan (db) 29 diperoleh t -tabel sebesar 2,048 dimana t -hitung lebih besar dari t -tabel yaitu $7,228 > 2,048$ yang berarti H_a diterima, berarti adanya hubungan yang kuat dan positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja ada hubungannya dengan kinerja karyawan PT. Varia Intra Finance Cabang Lampung dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharmi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Anoraga, Pandji. 1997. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Gomes, Faustino C. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi.
- Hadi, Sutrisno. 2001. *Metodologi Research jilid 2*. Yogyakarta : Andi.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Istijto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia, Cara-cara Mendeteksi Dimensi-dimensi Kerja Karyawan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, A.A. dan Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remadja Rosdakarya.
- Mukarram. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pusat Pembinaan BahasaIndonesia. 1996. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS*. Bandung : Refika Aditama.
- Soedarsa, Herry. 2004. *Analisis Pengaruh Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebersihan dan Keindahan Kota Bandar Lampung*. Penelitian. Bandar Lampung.
- Suprpto J. 1996. *Statistik Teori & Aplikasi*. Jilid 1 . Jakarta : Erlangga.
- Veithzal, Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.